



トップアンドコア通信

【平成30年7月31日号】

労働契約法 20 条をめぐる最高裁判決「ハマキョウレックス事件」と「長澤運輸事件」に関連して、就業規則改訂のお問合せが増えています。平成 30 年 4 月「無期転換ルール」（契約更新を繰り返して通算 5 年を超えたときに無期転換権が発生）の対応がひと段落し、平成 30 年 9 月末には改正派遣法による「抵触日問題」が表面化します。派遣社員だけでなく、契約社員や定年後の再雇用者など非正規雇用の扱いについて、この機会に業務の内容や範囲、責任等を明確にしておかなければなりません。

2020 年にはパートタイム労働法・労働者派遣法の改正・施行により、同一企業内における正規と非正規間の待遇差について説明義務も課されるため、今のうちに定義を明確にしておくことをお勧めします。

●2019 年 4 月 1 日施行の「労働時間法制の見直し」について

平成 30 年 6 月 29 日に成立した「働き方改革関連法案」のうち、施行が来年に迫っているものが数多くあり、特に「残業時間の上限規制」および「年 5 日の年次有給休暇の取得義務」については、現状を把握し、早めに対策を講じる必要があります。具体的な内容は、今後の省令や通達の発表を待つこととなりますが、現時点で打ち出されている政府の方向性を確認しておくことで、少しでも準備を進めることができます。

■ 残業時間の上限規制

原則：残業時間の上限は「月 45 時間、年 360 時間」

臨時特別な事情がある＋労使が合意する場合：

「年 720 時間以内」「複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）」「月 100 時間未満（休日労働含む）」
※ただし、年間 6 ヶ月まで



【新しい「時間外労働・休日労働に関する協定届（案）」が発表されました】

- 特別条項「有/無」により、様式が異なる
- 残業をさせることができる「業務の種類」について、より細分化し、**業務の範囲を明確**にしなければならない
- 特別条項が適用できるのは「**通常予見することのできない業務量の大幅な増加等**」と例示し、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」などは認められない
- 特別条項を適用させる労働者に対する「**健康及び福祉を確保するための措置**」欄が新設
 - ① 医師による**面接指導**を実施すること
 - ② **深夜に労働させる回数**を 1 ヶ月に一定回数以内とすること
 - ③ **終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間**を確保すること
 - ④ 勤務状況及び健康状態に応じて、**代償休日又は特別な休暇**を付与すること
 - ⑤ 勤務状況及び健康状態に応じて、**健康診断**を実施すること
 - ⑥ 年次有給休暇をまとまった日数連続取得を含めて取得促進すること
 - ⑦ 心とからだの健康問題の**相談窓口**を設置すること
 - ⑧ 勤務状況及び健康状態に配慮し、必要な場合に**配置転換**をすること
 - ⑨ **産業医等による助言・指導**を受け、又は**保健指導**を受けさせること

「健康及び福祉を確保するための措置」は、①～⑨から選択することを原則とし、該当する番号と具体的な内容を協定届に記載しなければならないとされています。

■ 年5日の年次有給休暇の取得義務

現在：労働者が使用者に取得希望時季を申し出る



改正後：**使用者が労働者の希望を聴き**、希望を踏まえて時季を指定する（指定義務は年5日）



【「年次有給休暇を前倒しで付与する場合の特例（案）」が発表されました】

- 法定より前倒し、入社日と同時に10労働日以上の有給休暇を与えるとき
→与えた日から1年以内に5日の有給休暇を時季指定により取得させなければならない
例：4/1入社で、入社日に10労働日以上を付与されるときは「4/1～1年以内」
- 法定より前倒し、かつ、分割して有給休暇を与えるとき
→付与した有給休暇の日数の合計が10労働日に達した日を基準日として、使用者の時季指定義務が発生する。ただし、事前に分割付与された有給休暇を取得した場合は、その日数分については指定しなくてもよい
例：4/1入社で、入社日に5日付与+7/1に5日付与されるときは「7/1～1年以内」
その場合、7/1以前に3日の有給休暇を取得（本人請求により）していれば、会社は「5日-3日=2日」だけを指定すればよいことになる

● 地域別最低賃金の改定額が出そろいました！（平成30年10月1日～順次発効）

平成30年度の地域別最低賃金の改定額について、すべての都道府県で答申されました。今後、都道府県労働局長が決定し、順次発効されることとなります。発効日は10月1日～6日の間で都道府県により異なるため、厚生労働省のホームページ等で確認が必要です。

全国平均額：874円（昨年度848円） ※平均額の26円上げは、最大の上げ額
最高額：東京都の985円（27円UP）、最低額：鹿児島県の761円（24円UP）

● 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定（平成30年7月24日）

「過労死等防止対策推進法」に基づき、平成27年7月に策定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が、約3年を経て見直されました。「過労死ゼロ」に向けた厚生労働省の取り組みが、数値とともにまとめられていますが、特に、都道府県労働局や労働基準監督署が実施する「重点対策」を知ることで、企業に向けられる調査の方向性を確認することができます（重点業種は、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、宿泊業）。

① 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・ 過重労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底
- ・ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、労働時間の把握について指導



② 過重労働による健康障害の防止対策

- ・ 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知・指導を徹底
- ・ 過労死等リスクが高い状況の労働者を見逃さないための産業医による面接指導等の確実な実施

③ メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策



社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370
【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7F TEL：052-589-8753
【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビズネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503
E-mail：info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

